

Thème II

L'école et les personnels

Dans sa volonté de réduire la dépense publique, le gouvernement diminue encore la part de la dépense intérieure d'éducation dans le PIB (6,6% en 2008). Les dépenses par élève sont inférieures de 15 % à celles observées dans l'Union Européenne (UE). En annonçant ses mesures pour la revalorisation, le ministre de l'Éducation Nationale fait preuve d'un manque d'ambition provocateur. Des mesures générales de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, reconnaissant la professionnalité et les qualifications de notre métier sont nécessaires. Parallèlement, la poursuite de la réforme des retraites va conduire à une dégradation du niveau des pensions. Les enseignants ne sont ni trop nombreux ni trop bien payés. C'est pourquoi le SNUipp poursuivra son action dans toutes les mobilisations au service de la promotion des services publics et de la reconnaissance de ses salariés.

1.Recruter, évaluer et former

1.1. Assurer les besoins de recrutement

- a- La démocratisation de l'accès au métier est une question importante. Des pré-recrutements et un système d'aides permettant d'assurer un vivier de candidats au concours est nécessaire pour assurer la mixité sociale des recrutements.
- b- Pour le SNUipp, seule une programmation pluriannuelle des recrutements fondée sur une analyse approfondie des besoins permettra de répondre aux évolutions nécessaires. Ce recrutement ne peut se concevoir que par concours garantissant ainsi l'égalité d'accès au service public et l'indépendance du fonctionnaire.
- c- La réduction de l'emploi public est un élément essentiel de la RGPP. La LOLF avec la fongibilité asymétrique favorise les suppressions de postes et les recours à la précarité. Ainsi, dans l'Éducation Nationale, ce sont 65000 emplois qui ont été supprimés ces quatre dernières années.
- d- Si le nombre d'élèves par classe reste à peu près stable dans le premier degré, malgré l'arrivée de 100 000 élèves supplémentaires en 10 ans, c'est au détriment de la scolarisation des deux ans (18% à la rentrée 2009), voire dès 3 ans, de l'aide aux élèves en difficultés, du remplacement et de la formation initiale et continue, des enseignants « non placés directement devant les élèves ». Le nombre d'élèves par enseignant est largement supérieur à la moyenne constatée dans l'Union Européenne.
- e- Pour plus de transparence et d'équité à chaque étape de l'élaboration des BOP, le SNUipp exige que tous les documents soient transmis aux représentants du personnel. Il organisera un stage national sur la carte scolaire et l'ensemble des problématiques budgétaires. Il diffusera les outils nécessaires à l'implication plus efficace de ses représentants dans les instances paritaires.

1.2. Repenser l'évaluation des maîtres

- a- L'évaluation, sous forme d'inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif d'un autre âge.
- b- L'évaluation des personnels doit être conduite dans un objectif formatif, reposer sur des critères équitables et transparents, et ne doit en aucun cas reposer sur une logique de performance dont pourrait dépendre une rémunération ou une nomination. Le SNUipp s'oppose à toutes les mesures qui viseraient à faire dépendre nos carrières de résultats aux évaluations, de mise en oeuvre de « bonnes pratiques » au mépris de l'autonomie pédagogique, de réponse aux multiples sollicitations, de satisfaction à des critères de profilage de poste..
- c- Le SNUipp demande que la validation de l'année de stage et la certification s'inscrivent dans une logique formative tout au long de l'année, s'appuyant sur des critères d'évaluation et des modalités de titularisation connus de tous, prenant en compte les situations vécues et intégrant les avis de tous les acteurs de la formation.

1.3. Se former tout au long de la vie

- a- L'accès à la formation continue diminue fortement, situation aggravée par les incidences de la suppression de l'année de PE2.
- b- La formation continue est un outil indispensable à l'exercice du métier et à la prise en compte de l'évolution des pratiques. Le DIF ne doit pas s'y substituer mais au contraire la compléter. Les textes d'application doivent être publiés en ce sens.
- c- La VAE doit valoriser une reconnaissance effective des qualifications dans le cadre de processus gratuits et ouverts à tous et qui ne se limitent pas à la validation des acquis de l'expérience professionnelle. Si une VAE accessible à tous favorise la mobilité, il en va de même des congés formation qui doivent être développés.
- d- Quelles modalités, quelles revendications pour renforcer la formation continue tout au long de la vie?

2. Des carrières revalorisées pour tous

2.1 Garantir la progression du pouvoir d'achat et en finir avec les inégalités salariales

- a- pour tous les fonctionnaires, depuis 2000, la perte de pouvoir d'achat est de l'ordre de 9%. L'État a ainsi économisé 15,4 M€ sur la rémunération de ses agents, de quoi augmenter les traitements de 10% !
- b- L'essentiel des mesures gouvernementales renforcent l'individualisation des rémunérations et fragilisent le travail en équipe, dans la logique du slogan présidentiel « Travailler plus pour gagner plus ». Prime « évaluations », stages de remise à niveau, recours aux heures supplémentaires,... : ce ne sont pas les réponses qu'attendent les enseignants des écoles.
- c- Le SNUipp réaffirme son attachement au principe de déroulement de carrière qui assure une augmentation régulière du pouvoir d'achat par le biais des promotions. Garantir ce principe suppose que la valeur du point d'indice évolue comme l'indice des prix. C'est pourquoi le SNUipp, avec la FSU revendique une revalorisation de 50 points d'indice et de 9 % de la valeur du point.
- d- Les mesures d'assimilation et de péréquation doivent s'appliquer aux retraités.

2.2 Enseignants: des carrières et des mesures de revalorisation pour tous

2.2.1 Inégalités de carrière

- a- Les comparaisons européennes montrent un déclassement des enseignants français exerçant dans le primaire. Le traitement mensuel moyen d'un PE est inférieur de 435 € au traitement mensuel moyen dans l'UE19.
- b- Le SNUipp refuse que les mesures salariales soient financées par la réduction du nombre de fonctionnaires.
- c- Le « nouveau pacte de carrière » proposé par Luc Chatel s'inscrit dans la même logique et se borne à quelques mesures étriquées dont certaines sont basées sur l'individualisation des carrières et le mérite, ce que nous refusons. Les enseignants recrutés au master débuteraient en bénéficiant d'une majoration indiciaire légèrement supérieure à l'actuel 3e échelon sans réelle revalorisation des échelons suivants. Le ministre annonce un nouveau grade à accès fonctionnel, réservé à « ceux dont l'engagement et l'investissement auront été particulièrement importants » et des mesures d'accélération de carrière. Le SNUipp revendique une grille rénovée pour tous qui doit concerner tous les enseignants, ce qui suppose de construire des procédés d'unification.

2.2.2 Quelle revalorisation pour les enseignants du premier degré?

- a- 20 ans après la création du corps des PE qui se fixait pour objectif un même niveau de recrutement et une même carrière pour tous les enseignants des écoles, des collèges et des lycées, on est toujours loin du compte.
- b- L'écart de rémunération qui sépare un PE ou un certifié effectuant sa carrière au rythme le plus rapide de celui qui n'est promu qu'à l'ancienneté peut atteindre 150 000 €. Une différence considérable si on compare à d'autres corps de la Fonction Publique, celui des IEN, par exemple, où tous progressent au même rythme.

- c- En 2008, 60 % de professeurs des écoles sont partis à la retraite sans avoir atteint le 11 échelon et le goulet d'étranglement continue de pénaliser les premiers PE recrutés à la licence.
- d- Le rapport Pochard précise que la rémunération moyenne nette d'un enseignant du premier degré s'élève à 1800 € nets et celle d'un enseignant du second degré à 2200 € nets.
- e- Les ratios de promotion à la hors classe sont passés de 1,15 en 2006 (1911 promotions) à 2 en 2009 (3785 promotions).
- f- Aujourd'hui, dans une promotion, un professeur des écoles sur 5 a la perspective de partir en retraite en ayant atteint les indices de la hors classe alors que 4 certifiés sur 5 ont cette possibilité.
- g- Obtenir l'accès de tous à l'indice 783 :
- h- Le SNUipp revendique une classe unique et le rythme d'avancement le plus rapide pour tous.
- i- Quelle campagne mener pour mobiliser les personnels et faire vivre nos mandats, à tous les niveaux : fonction publique, revalorisation des enseignants, carrières des PE?
- j- Quelles mesures pour tous prioriser?
- k- Faut-il engager des actions spécifiques au corps des PE, des instituteurs devenus PE?
- l- Comment supprimer les freins au déroulement de carrière?
- m- Est-il envisageable de demander un élargissement permettant l'accès de tous à la hors classe ? Est-ce compatible avec notre mandat d'une classe unique et d'un corps cylindrique où tous atteignent l'indice terminal de la hors classe?

2.2.3 Rémunérations complémentaires:

- a- Certaines missions répondant à des critères objectifs (direction d'école, remplacement, enseignants spécialisés, enseignants référents, ZEP...) doivent être mieux reconnues dans la rémunération, dans le respect des principes de transparence et d'équité. Là encore, les inégalités sont criantes: le taux de prime est de 5% dans le premier degré, 10% dans le second et 20% dans la fonction publique, 40% dans le corps des attachés ou certains ministères. Pour le SNUipp une politique cohérente et lisible des rémunérations accessoires doit ainsi s'accompagner d'une remise à plat de l'ensemble des indemnités. Le SNUipp est opposé au principe des primes qui relève d'une logique d'individualisation des carrières et de division des personnels et demande leur transformation en bonifications indiciaires unifiantes.
- b- Le SNUipp revendique la création d'une indemnité forfaitaire d'équipement dont les frais sont actuellement essentiellement à la charge des enseignants.

3. Aménager les conditions d'exercice du métier

3.1. Hygiène, santé et conditions de travail

3.1.1 Les enseignants du premier degré sont quasiment exclus de toute protection et mesure de santé au travail.

- a- Les risques psychosociaux ne font l'objet d'aucun traitement de l'administration alors qu'ils constituent un immense gâchis humain et affectent le fonctionnement de l'école.
- b- Il y a une spécificité des risques psychosociaux dans le 1er degré, comme l'attestent les travaux de Dominique Cau-Bareille sur les enseignants de maternelle, la classe constitue un « huis clos » où l'enseignant se trouve la plupart du temps seul à gérer des difficultés.
- c- La signature de l'accord des négociations santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique ouvre de nouvelles pistes.
- d- La transformation des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en CHS-CT (conditions de travail) est une innovation majeure. Le Snuipp interviendra au niveau national et dans les départements pour que les CHS définissent les actions à mener et identifient les moyens humains et matériels à consacrer à la prévention des risques (ex. mise en place de document unique d'évaluation des risques).
- e- Les données relatives au nombre et à la fréquence des congés pour maladie, accidents de travail et

maladies professionnelles vont alimenter les indicateurs relatifs aux conditions de travail. Le SNUipp veillera à leur fiabilité et à leur qualité.

- f- La création d'une mission d'observation de la santé et de la sécurité au travail inter fonction publiques, l'extension de l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels), devraient permettre de recueillir des données afin d'élaborer des outils syndicaux.
- g- Au-delà, la réalité de certains départements ultra-marins nécessite de définir les conditions minimales pour permettre à une école de fonctionner, aux enseignants d'exercer leur métier : accès à l'eau potable, à l'électricité,...

3.2. Le temps partiel

- a- La mise en œuvre du temps partiel se heurte à de nombreuses difficultés. Les possibilités varient très sensiblement selon les départements ; l'intérêt du service est souvent invoqué par les IA, notamment dans le cas du temps partiel sur autorisation ou dans le cas d'une forme annualisée (temps partiel à la quotité exacte de 80 %).
- b- De nombreux abus de droit sont régulièrement constatés y compris dans le cadre du temps partiel de droit. Le SNUipp demande que l'égalité des droits des personnels soit respectée sur tout le territoire et que soit prise en compte la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Les moyens en postes doivent intégrer ces exigences et l'organisation des compléments de service doit se faire en prenant en compte les conditions d'exercice des personnels nommés sur des postes fractionnés.
- c- Dans une profession très féminisée, l'obstacle mis à la prise de certaines fonctions (direction en particulier) avec un temps partiel constitue une discrimination indirecte à l'égard des femmes, très majoritairement concernées par les temps partiels.

3.3. Les personnels en situation de handicap

- a- S'il affiche 4,7 % de « travailleurs handicapés » (plus exactement les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »), le ministère de l'Education Nationale ne contribue pas pour autant au nouveau Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPH-FP). Une dérogation pour déduire les salaires versés aux AVS lui permet, depuis trois ans, de ne verser aucune contribution.
- b- Le SNUipp, avec la FSU, dénonce cette mesure qui dispense l'Education Nationale d'engager les efforts nécessaires pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnels en situation de handicap. La signature de la convention EN – FIPHFP en 2008 constitue cependant un progrès. Le SNUipp, dans le cadre du comité de suivi et sur le terrain, veillera à ce que les objectifs soient atteints et même dépassés.
- c- Pour cela, il faut engager une politique volontariste de recrutement des personnes handicapées, améliorer les procédures de reclassement et d'aménagement des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les personnels qui se retrouvent durablement en difficulté. Il faut accompagner, par une formation spécifique, les personnels handicapés recrutés par voie contractuelle. Ces procédures doivent être transparentes et le nombre de postes augmentés à hauteur des besoins.
- d- Enfin, des modifications réglementaires sont nécessaires, comme la possibilité de compenser financièrement le temps partiel ou la saisine directe du FIPHFP par les personnes concernées.

3.4. Reclassement – Adaptation

De trop nombreux personnels, en difficulté durable ou passagère, ne peuvent bénéficier de leur droit à poste adapté ou au reclassement, faute de moyens budgétaires consacrés à ces dispositifs. Le SNUipp rappelle que le nombre d'emplois de réadaptation doit être augmenté, et le reclassement facilité (accompagnement, formation).

3.5. L'aménagement des fins de carrière

- a- La question de la pénibilité du métier est esquivée alors même que l'entrée dans le métier se fait de plus en plus tard et que les collègues sont incités à travailler plus longtemps.
- b- La question de l'aménagement des fins de carrière est ainsi une question cruciale. Le SNUipp demande la reconstruction d'une véritable CPA sur une quotité de temps de travail choisie accessible pour les instits comme pour les PE avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %.

4. Vers une mobilité choisie

Le SNUipp revendique le droit à une mobilité choisie, géographique et fonctionnelle, au sein de l'EN ou dans une autre FP.

4.1 Le droit à mutation

- a- Depuis novembre 2008, une note de service sur la mobilité donne des instructions aussi bien pour les permutations nationales que pour les mouvements départementaux.
- b- Le ministère vise ainsi clairement l'objectif d'une individualisation de la gestion des personnels, de l'uniformisation des règles et d'un renforcement du contrôle hiérarchique au détriment des repères collectifs, de la liberté de choix des enseignants, du dialogue social et du rôle des délégués du personnel.
- c- Sa mise en œuvre se traduit, pour les personnels, par une diminution du nombre de vœux, par la multiplication des postes à profil et par des nominations contraintes.
- d- Le SNUipp rappelle son attachement à des critères communs, connus de tous, permettant transparence et équité dans l'affectation des enseignants. Il s'engage à mener une campagne permettant de revenir sur les dégradations engendrées et d'établir des règles de mouvement répondant aux besoins des écoles et des personnels.

4.2. Mobilité fonctionnelle, secondes carrières

- a- Il est légitime de permettre aux personnels de l'EN qui le souhaitent d'exercer d'autres missions au sein de leur administration. Cela nécessite d'organiser en son sein les formations permettant d'organiser cette mobilité entre les services.
- b- De même, la possibilité doit être offerte à un salarié de changer de carrière au cours de sa vie professionnelle. Cette exigence était sensée être prise en compte par le dispositif « Secondes carrières » et le décret de 2005. Le SNUipp demande qu'il soit véritablement mis en place dans les trois fonctions publiques.

4.3. Loi mobilité

La loi Mobilité adoptée en juillet 2009 porte en elle une remise en cause de dispositions essentielles du statut de la Fonction Publique en introduisant notamment des dispositifs de mobilité contrainte avec à terme des risques de licenciement. Avec la FSU, le SNUipp revendique l'abrogation de cette loi.

5. Remplacement et déplacement

5.1 Remplacement des maîtres

- a- En annonçant qu'il envisage de faire appel à des retraités ou à des étudiants pour assurer les congés maladie comme c'est le cas dans certains départements, le ministère porte atteinte à la qualité de l'école. Le SNUipp condamne ces pratiques.
- b- Les conditions de travail de ces collègues se dégradent : élargissement des zones de remplacement, remise en cause de l'ISSR.
- c- Le ministère avait annoncé la création d'une agence de remplacement à laquelle il a dû renoncer. Le SNUipp s'opposera à toute nouvelle tentative de mettre en place ce type d'agence.

5.2. Frais de déplacement

- a- De nombreux collègues sont amenés à se déplacer pour les besoins du service. Le remboursement des frais de déplacement est très nettement insuffisant. Les délais de paiement sont exagérément longs.
- b- L'utilisation du véhicule personnel doit donner lieu à remboursements sur la base d'indemnités kilométriques.
- c- Le SNUipp rappelle sa revendication de l'indemnisation immédiate et intégrale de tous les frais inhérents aux missions.

6. Refuser la précarité

- a- Dans certains départements, il est fait appel à des suppléants pour pourvoir les postes vacants du fait de l'insuffisance des recrutements. Le SNUipp rappelle qu'il est totalement opposé à ce type de recrutement, le nombre de postes au concours doit être à la hauteur des besoins.
- b- Chaque année, EVS (emplois de vie scolaire) et AVS (auxiliaires de vie scolaire), sous contrats aidés ou sous statut d'assistant d'éducation, sont confrontés de façon massive à la réalité des fins de contrat, à l'impossibilité des renouvellements et au retour à la case « chômage », sans réelle perspective pour une pérennisation des emplois, des postes, des personnels.
- c- Le SNUipp exige l'arrêt du recours à l'emploi précaire et que des perspectives soient apportées aux personnels en termes de formation, de prise en compte de la qualification acquise, d'accès à la fonction publique ou à de nouveaux métiers.

6.1. AVS et professionnalisation

- a- En fonction de leur situation, les jeunes en situation de handicap peuvent avoir droit à accompagnement pour assurer leur scolarisation, mais aussi, dans certains cas, aux loisirs, à la vie sociale.
- b- Cet accompagnement doit être réalisé par des personnels qualifiés, spécifiquement formés pour cela et bénéficiant de droits reconnus. Le SNUipp refuse tout recours à des contrats précaires ou à durée déterminée, et au temps partiel imposé.
- c- Le SNUipp demande la création d'un véritable service public de l'accompagnement, capable d'assurer un cadre d'emploi pérenne, permettant de garantir les droits des AVS, et d'assurer une égalité d'accès au service sur le territoire pour les familles des enfants accompagnés.

6.2. Contrats aidés

- a- Au 1er janvier 2010, les contrats uniques d'insertion (CUI) ont succédé aux précédents contrats aidés. Le modèle en vigueur dans le secteur non marchand (dont l'Éducation Nationale) reste celui du contrat d'accompagnement dans l'emploi. Mais des modifications importantes entrent en vigueur, en restreignant certains droits, par exemple en rendant légale la modulation horaire.
- b- Si la nécessité d'actions de formation est réaffirmée, rien ne laisse présager des changements majeurs dans les modalités de mises en œuvre au sein de l'EN, notamment en terme de financement des formations.
- c- D'autre part, les textes obligent à un accompagnement particulier par un tuteur désigné par l'employeur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction » sans que soient définis clairement le personnel concerné, ni les conditions pour assumer cette mission.
- d- Le SNUipp revendique le droit à une véritable formation et à un accompagnement de qualité permettant de déboucher sur une qualification reconnue ou un emploi pérenne.
- e- Avec la FSU, le SNUipp revendique une rémunération correspondant à un temps complet comprenant temps de travail, formation, recherche d'emploi.

6.3 Nouveaux outils de gestion informatisée des personnels.

Récemment, de nouveaux outils de gestion des personnels apparaissent (AFFELNET, MOZART, CHORUS...). Ils ne sont pas sans conséquences sur les droits, les conditions de travail, le paritarisme. Les expérimentations sont faites sans que les personnels en soient informés. Quels contrôle, quels garde-fous, quelles limites imposer ?

7. action sociale

- a- S'inscrivant dans le cadre des mandats élaborés au congrès FSU, le SNUipp estime que l'action sociale est particulièrement insuffisante tant au plan interministériel qu'à l'Education Nationale.
- b- Le manque de structures collectives de garde d'enfants, l'insuffisance de mesures d'accès au logement touche particulièrement les femmes (surtout en situation d'éducation monoparentale, de renchérissement

de l'immobilier,...).

c- Comment avancer sur ces questions ?

- Nous revendiquons avec la FSU un congé de maternité de 6 mois, le congé pour couches pathologiques ayant été supprimé.
- En ce moment est discuté au plan européen l'extension du congé de maternité à 20 semaines. Comment mettre en oeuvre dès maintenant cette mesure ?

8. Retraites

- a- Le gouvernement aborde la question des retraites uniquement sous l'angle des déficits. Notre système de retraite serait trop coûteux, trop généreux, et il faut préparer les salariés à faire de nouveaux sacrifices. Un nouvel allongement de la durée de cotisation ou un report des bornes d'âge (âge légal de départ, âge à partir duquel s'annule la décote) constituent de nouvelles menaces.
- b- Le financement d'une retraite solidaire impose d'autres choix. Le nombre de retraités augmente. C'est un fait démographique heureux. Mais, en 2050, sous l'effet des gains de productivité, deux fois moins d'actifs produiront la même richesse qu'aujourd'hui. Le financement de notre système de retraite résulte donc d'un choix de société : quelle part de cette richesse doit revenir aux salariés?
- c- Le SNUipp défend le principe d'une pension permettant de maintenir le niveau de vie au moment de la retraite. Pour cela, il faut accroître les moyens de financement, privilégier des politiques favorables à l'emploi et aux salaires et revenir sur des politiques fiscales qui ont depuis une dizaine d'années privé l'action publique de ressources considérables.
- d- Pour le SNUipp, la retraite est un droit social et salarial. C'est aussi un élément du pacte social entre les générations, organisées sur le principe de solidarité. La solidarité doit s'organiser autour d'objectifs communs et non autour d'une pseudo-harmonisation des règles qui n'ont conduit jusqu'ici qu'à un nivellement par le bas pour tous les salariés.

8.1. S'opposer aux régressions et construire de réelles alternatives

- a- Les dernières réformes en France et en Europe ont conduit à affaiblir le niveau des pensions et accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage... Or l'effet de la crise sur les systèmes de retraites à l'étranger montre clairement que notre système de retraite par répartition est un des plus solides. Le danger, c'est celui de la capitalisation.
- b- S'il est temps aujourd'hui de « tout mettre sur la table », c'est pour enrayer la spirale régressive des réformes de 1993 et 2003 qui conduisent pour tous les salariés à une baisse inacceptable du niveau des pensions.
- c- En incitant les salariés à travailler plus longtemps les dernières réformes vont à contre-sens de l'évolution de la norme salariale : le cycle de travail se réduit au fil des générations. La situation de l'emploi des seniors (40 % des salariés sont encore en activité à 59), les difficultés d'insertion des jeunes et la prolongation des durées d'étude, les périodes de chômage et d'interruption, rendent peu crédible cette perspective. Elle fragilise l'adhésion des jeunes générations au principe de la répartition.
- d- En 2007, plus de 30 % des enseignants du premier degré ont été concernés par la décote. Sous le double effet de l'allongement de la durée d'assurance et de la décote, les pensions baisseront de 30%, à âge de départ inchangé. Avec un taux de prime très faible dans le premier degré (4 %), cette baisse du niveau des pensions ne sera pas compensée par le versement d'un complément retraite provenant du Régime additionnel des retraites des fonctionnaires (RAFP).
- e- La réforme Fillon pénalise davantage les femmes alors que le traitement moyen en fin de carrière des enseignantes est inférieur de plus de 10 % à celui des hommes.
- f- Le mécanisme de décote/surcote doit par ailleurs être interrogé au regard des principes de solidarité et d'égalité. La décote constitue une double peine pour les carrières interrompues ou incomplètes et la surcote incite les salariés (dont l'état de santé le permet – première inégalité) à poursuivre leur activité au détriment de l'insertion des jeunes (réduisant d'autant leur chance de remplir la condition de durée d'assurance – seconde inégalité).
- g- C'est pourquoi le SNUipp demande l'abrogation des décrets de 1993 et de la loi Fillon de 2003. Il exige le

maintien pour assurer 75 % du traitement des 6 derniers mois, à 60 ans avec 37,5 annuités de cotisations.

- h- De même, le SNUipp s'oppose à toute réforme qui, en fusionnant les régimes actuels, les transformeraient en un régime par points ou en comptes notionnels, mimant un mécanisme proche de la capitalisation. Ce type de réforme remettrait en cause de fait le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, et instaurerait une plus grande «insécurité sociale » pour les salariés.
- i- Le RAFP ne peut constituer une contrepartie aux dégradations des pensions. Le SNUipp, doit-il demander la suppression du de ce régime?

8.2. De nouveaux droits à conquérir

- a- Améliorer les droits à pension suppose de revenir sur la dynamique des fins de carrières dans le premier degré. L'indice de sommet de grade doit devenir le salaire de référence des 6 derniers mois pour tous.
- b- Des discussions sur l'emploi des seniors sont annoncées en 2010. L'aménagement des fins de carrière pour les enseignants, la prise en compte de la pénibilité du métier, doivent s'inscrire dans cette discussion.
- c- Le SNUipp demande que des avantages familiaux comme le départ anticipé pour les mères de 3 enfants soient maintenus. Il demande le rétablissement des bonifications pour enfants dont la suppression entraîne une dégradation des droits des femmes. Il demande l'extension de la réversion aux couples pacés.
- d- Le SNUipp demande que les périodes d'étude, de formation et de précarité (recherche d'emploi, chômage...) donnent lieu à validation. Il demande à ce que la situation des collègues polypensionnés (qui ont cotisé au régime général et dans la fonction publique) soient revue. Il demande que l'État paye sa part en cas de surcotisation et de rachat d'années d'étude
- e- Sans plus attendre, le SNUipp demande que les mesures d'assimilation en faveur des anciens instituteurs soient prises.

8.3. A la retraite, quelle prise en compte des besoins ?

- a- Quelle place dans la société, mais surtout quel statut social pour les retraités ?
- b- Celui essentiellement biologique défini par les vocables de 3ème âge, personne âgée, aîné, ... l'autre, celle qui coûte, celle qui est assistée donc à droits réduits- ou celui de citoyen de plein droit défini par son statut économique-juridique de salarié en position de retraite qui l'inscrit dans la société en solidarité avec les actifs.
- c- Pour s'exercer pleinement, cette citoyenneté du retraité nécessite la mise en œuvre d'un nouveau Service Public des retraités et personnes âgées prenant en compte leurs spécificités (réseau social, prévention, lieux de vie, dépendance...) seul à même de lutter contre les inégalités sociales, géographiques qui traversent le monde des retraités.

9. Les PEGC et le collègue

- a- Dans les collèges, PEGC et certifiés enseignent aux mêmes élèves et ont les mêmes responsabilités, ils continuent à avoir des rémunérations très différentes. L'engagement de 1993 d'« ouvrir aux PEGC des perspectives de carrière désormais identiques à celles des certifiés », reste à concrétiser. Le ministère refuse de faire des deux derniers échelons la fin de carrière de tous les PEGC. Ce n'est pas acceptable.
- b- On dénombre 6965 PEGC en activité, dont 0,8% en classe normale, 23,2% en hors-classe et 76% en classe exceptionnelle. Si aujourd'hui, plus des 3/4 des PEGC bénéficient du grade classe exceptionnelle, l'accès à ce grade reste trop tardif (proche de 56 ans). La possibilité pour tous d'accéder aux indices terminaux (4ème et 5ème échelons de la classe exceptionnelle), n'est toujours pas acquise. En effet, seulement 8,23 % de l'ensemble des PEGC y sont parvenus (552 collègues sont au 4ème échelon, 20 au 5ème).
- c- L'extinction de la classe normale devait être réalisée à la rentrée 2004 par l'accès de tous à la hors-classe

; c'était l'engagement pris par le ministère en janvier 2002. Il ne reste plus que quelques PEGC classe normale, bloqués par leur administration. Le ministère doit prendre ses responsabilités et décider de la mise en extinction effective de la classe normale.

- d- L'extinction de la hors classe, objectif envisagé en 2007 par le ministère pour la rentrée 2009, doit être réalisée. Ce qui signifie l'application d'un ratio promus/promouvables de 100%.
- e- Les orientations négatives introduites depuis 2005, pour l'accès à la hors-classe des certifiés, professeurs d'EPS et PLP se traduisent depuis 4 ans par des règles d'accès à la classe exceptionnelle des PEGC qui diffèrent d'une académie à l'autre. Les barèmes académiques désormais fondés sur le mérite permettent à l'administration de soumettre les promotions aux avis des hiérarchies locales, d'exclure des collègues de cette fin de carrière légitime et donc de remettre en cause le droit pour chaque PEGC d'accéder à la classe exceptionnelle.
- f- Le SNUipp revendique, concernant les promotions de grade, le retour aux règles d'accès nationales fondées essentiellement sur l'ancienneté de carrière.
- g- Le SNUipp poursuivra ses interventions pour l'application de taux de promotions assurant l'extinction effective de la hors classe, pour la réduction du nombre d'échelons et pour la réduction des durées de passage d'échelon à la classe exceptionnelle.
- h- S'agissant des PEGC retraités (dont le nombre était de 50694 au 31.12.2009), plus de 35% d'entre eux sont pensionnés avec le grade classe normale et n'ont donc, de ce fait, pratiquement pas bénéficié des mesures de revalorisation de 1989. Nous demandons que l'extinction effective de la classe normale et de la hors classe s'accompagnent de mesures d'assimilation pour les PEGC partis en retraite avec l'un de ces grades.

10. Enseignants hors de France

- a- Pour préserver la qualité de leur enseignement, les établissements du réseau ont besoin d'un nombre plus important de personnels titulaires détachés et de recrutés locaux mieux formés.
- b- Les collègues recrutés locaux sont les plus nombreux dans le réseau. Ils subissent en premier chef les conséquences des restrictions budgétaires. Leurs conditions de recrutement, de formation, de rémunération ou de protection sociale doivent être améliorées et éviter ainsi plus de précarité.
- c- Le SNUipp réaffirme son attachement au statut de résident qui garantit aux personnels une position de détachement, un salaire indiciaire et des droits sociaux "fonction publique" et n'impose pas de limitation du temps de séjour. Il demande la création de tous les supports budgétaires nécessaires à la résorption des titulaires non résidents.
- d- Le SNUipp revendique, pour les collègues à l'étranger, l'extension des droits dont bénéficient les personnels en France (congés, temps partiels ...)
- e- Pour le SNUipp, tous les postes spécialisés, de direction et de formateurs ainsi que les adjoints exerçant dans les pays à risques devraient être recrutés sur des emplois d'expatriés.